

Le droit du travail

La modification du contrat de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
La qualification	2
La rémunération	2
Les fonctions	3
Le temps de travail	4
Le lieu de travail.....	4
Le régime	5
La modification du contrat de travail.....	5
Le changement des conditions de travail	6
Références	8

Préambule

Un certain nombre d'évènements peuvent venir perturber l'exécution du contrat de travail.

Dans cette leçon, nous allons étudier en particulier la modification du contrat de travail et faire la distinction entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail.

Lorsque l'exécution d'un contrat successif s'étend sur une longue période, son adaptation paraît souvent nécessaire. Le contrat fixe une situation initiale qui peut être modifiée lors de son exécution. Cela peut affecter les horaires, le lieu de travail, le poste, la rémunération, etc.

Il faut distinguer deux types de modifications :

- Celle qui est voulue par les parties et dans ce cas il y a un avenant au contrat (promotion ou augmentation de salaire, par exemple) ;
- Celle qui est subie par le salarié.

Le régime de la modification a fait l'objet d'une évolution :

- Initialement, sauf abus de droit, l'employeur pouvait imposer la modification au salarié qui ne pouvait que se soumettre ou se démettre ;
- Dans les années 80, la doctrine a proposé une distinction entre modifications substantielles du contrat et non substantielles, pour imputer à l'une ou l'autre partie la rupture du contrat consécutive au refus du salarié de la modification. La jurisprudence a consacré la distinction ;
Soc., 8 oct. 1987, n°84-41902 (RAQUIN)
- Dix ans plus tard, la jurisprudence a opté pour une approche contractuelle en distinguant selon qu'il s'agit d'une modification du contrat ou d'un simple changement dans les conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.
Soc., 10 juil. 1996, n°93-41137

La méthode consiste à qualifier la révision du contrat entre modification ou simple changement pour déterminer le régime applicable.

La qualification

La rémunération

Constitue en principe une modification du contrat de travail l'affectation de l'une des composantes ou de la structure de la rémunération du salarié, peu importe que ce changement entraîne une augmentation ou une réduction du salaire aussi minime soient elles.

Soc., 18 janv. 2012, n°10-19759

Ainsi, constituent une modification du contrat de travail :

- La remise en cause du calcul de la rémunération ;
Soc., 3 juil. 2001, n°99-40641
- La réduction d'une indemnité kilométrique contractuelle ;
Soc., 3 mars 1993, n°89-41504
- Le remplacement d'un avantage en nature par une majoration du salaire ;
Soc., 30 oct. 2000, n°98-44786
- La suppression d'un avantage en nature.
Soc. 23 nov. 2011, n°09-73029

Par exception, l'insertion d'une clause de variation salariale permet une révision de la rémunération sans modification. Elle est admise sous trois conditions de validité :

- Qu'elle soit fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ;
- Qu'elle ne fasse pas porter le risque d'entreprise sur le salarié ;
- Qu'elle respecte les salaires minima.
Soc., 20 avr. 2005, n°03-43734

Les fonctions

En principe, le changement des tâches affectant la nature de l'emploi du salarié constitue une modification du contrat de travail.

Constituent une modification du contrat de travail :

- Une qualification différente ;
Soc., 27 juin 2012, n° 10-28328
- Une activité étrangère à l'activité exercée ;
Soc., 18 janv. 2012, n°10-11278
- Une altération du niveau hiérarchique.
Soc., 27 juin 2012, n° 11-11154

Il en va de même, lorsque le niveau hiérarchique ou les responsabilités sont affectés, comme en cas de :

- Déclassement ;
Soc., 12 mai 2010, n° 09-41008
- Responsabilités réduites ou retirées.
Soc., 6 avr. 2011, n°09-66818
Soc., 23 mai 2013, n°12-14072

Par exception, la jurisprudence exige une certaine polyvalence du salarié : si la qualification est conservée, avec responsabilité et hiérarchie identiques ou tâches connexes ou de même nature, il n'y a pas de modification.

Soc., 13 mars 2013, n°12-12272 ; Soc 12 déc. 2012, n°11-23254

Le temps de travail

Il y a modification du contrat de travail en cas de :

- Réduction du temps de travail avec perte de salaire ;
Soc., 5 juil. 2005, n°03-43807
- Passage à temps partiel ou à temps plein ;
Soc., 2 mai 2000, n°97-45355 ; 23 fév. 2000, n°97-44267

Le changement des horaires n'est pas une modification, sauf en cas :

- de contractualisation des horaires ;
Soc., 31 oct. 2012, n°11-20179
- de modification de l'économie du contrat avec réorganisation complète (répartition et du rythme de travail) : passage d'horaires de jour à horaire de nuit ou inversement, d'horaire fixe à horaire variable et inversement...
Soc., 14 nov. 2012, n°11-21240
- d'atteinte excessive au droit du respect de la vie privée et familiale ou au droit de repos (ex : changement d'horaires empêchant une salariée vivant seule d'aller chercher ses enfants à l'école).
Soc., 23 janv. 2013, n°11-22364

Un changement d'horaires en journée ou en semaine ne l'est pas.

Soc., 8 juil. 1998, n°96-42015 ; Soc., 6 oct. 2004, n°02-43488 ; Soc., 6 mai 2009, n°07-41766

La mise en place ou la suppression d'heures supplémentaires, n'est pas une modification du contrat de travail, sauf garantie contractualisée.

Soc., 9 mars 1999, n°96-43718 ; Soc., 2 nov. 2005, n°03-47679

Le lieu de travail

La mention du lieu de travail est informative, sauf s'il y a une clause de sédentarité claire et précise.

Soc., 15 mars 2006, n°02-46496

La mise en place et la fin du télétravail sont des modifications si celui-ci a été contractualisé. Cependant, depuis les ordonnances Macron, il n'y a plus d'exigence de contractualisation.

Soc., 31 mai 2006, n°04-43592

C. trav., art. L. 1222-9 à 11 ; ANI du 26 nov. 2020

En dehors d'une clause de mobilité, la qualification de la **mutation définitive** dépend du secteur géographique. Dans le même secteur géographique, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail. Le secteur géographique est apprécié sans prendre en considération la situation personnelle de chacun des salariés concernés et varie (ex : bassin d'emploi, couronne urbaine...).

Soc., 4 mai 1999, n°97-40576 ; Soc., 3 mai 2006, n°04-41880

En dehors du secteur géographique, il s'agit d'une mutation qui entraîne une modification du contrat.

La clause de mobilité :

- Doit définir de façon précise sa zone géographique et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;
Soc., 15 mars 2006, n°02-46496
- Doit s'exécuter de bonne foi, sinon c'est un abus de pouvoir ;
Soc., 23 fév. 2005, n°04-45463
- Ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle, sauf si cette atteinte est justifiée et proportionnée ;
- S'impose au salarié qui, en cas de refus, manque à ses obligations contractuelles, sans que ce refus ne caractérise à lui seul une faute grave.
Soc., 23 janv. 2008, n°07-40522

La **mutation temporaire** n'est pas une modification si elle intervient dans l'intérêt de l'entreprise, est justifiée par des circonstances exceptionnelles et sous réserve du respect d'un délai de prévenance raisonnable ou si les fonctions impliquent une certaine mobilité.

Soc. 3 fév. 2010, n°08-41412 ; Soc., 2 avr. 2014, n°12-19573

Le régime

La modification du contrat de travail

En toutes hypothèses, la modification suppose l'accord du salarié et le contrat est modifié si sa volonté est libre et non équivoque.

Si elle est néanmoins imposée, et suffisamment importante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail le salarié peut faire une prise d'acte de rupture ou une demande de résiliation judiciaire du contrat.

Soc., 29 janv. 2014, n° 12-19479 ; voir leçons 9-2 et 9-3

Pour connaître le régime de la modification, il faut savoir quel est le motif de celle-ci. Il détermine le régime d'un éventuel licenciement. Les différents types de motifs peuvent être :

- Economiques : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité ;
- Personnels : compétences, résultats, état de santé, etc. ;
- Disciplinares : rétrogradation, mutation, etc.

Motifs économiques :

- L'employeur doit faire la proposition à chaque salarié par écrit avec accusé de réception et lui laisser un délai de réflexion de 1 mois. Même si le salarié a refusé avant la fin du délai, il faut attendre l'expiration pour engager une procédure ;
Soc. 11 oct. 2006, n° 04-41209; Soc 28 oct. 2008, n° 07-42720
- Si le salarié accepte ou ne refuse pas expressément la modification, le contrat est modifié ;
C. trav., art. L. 1222-6
- En cas de refus, il y a maintien du contrat initial ou licenciement pour motif économique, selon une procédure spécifique. Si plus de 10 salariés ont refusé la modification, l'employeur doit élaborer un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).
C. trav., art. L. 1233-35

Motifs personnels :

- Le code ne prévoit aucune procédure ;
- Faute d'accord formellement exprimé, la modification n'est pas acquise et le salarié peut s'y opposer. Ce droit est d'ordre public ;
- En cas de refus, l'employeur renonce à son projet et maintient le contrat initial ou licencie le salarié, le motif du licenciement est le même que celui de la modification ;
- Si l'employeur n'effectue aucune démarche, le salarié peut prendre l'initiative de la rupture.
Soc. 26 juin 2002, n° 00-42172

Motifs disciplinaires :

- La sanction disciplinaire doit être prévue par le règlement intérieur ;
- L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire ;
- Il y a superposition du droit disciplinaire et du droit de la modification de sorte que le salarié doit accepter la sanction qui modifie son contrat.

« Une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée ; [...] en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ».

Soc. 16 juin 1998, Hôtel Le Berry

- Si la première sanction est appliquée, il y a épuisement du pouvoir disciplinaire et licenciement injustifié.
Soc. 17 juin 2009, n° 07-44570

Le changement des conditions de travail

C'est un changement relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Le changement est opposable au salarié :

- L'employeur peut imposer unilatéralement le changement sans obtenir l'accord du salarié ;
- Le salarié qui refuse un changement des conditions de travail commet une faute et s'expose à des sanctions disciplinaires.

Aucun changement ne peut être imposé aux représentants du personnel sans leur accord. De plus, les salariés protégés ont le droit de s'y opposer. Ils ne peuvent cependant refuser d'exécuter une tâche inhabituelle si elle entre dans leurs fonctions.

Soc 10 mai 1999, n°97-41497

La mise à pied disciplinaire du salarié protégé s'impose car elle a pour effet de suspendre temporairement le contrat de travail et non de le modifier ou d'opérer un changement des conditions de travail.

Soc., 11 déc. 2024, n°23-13.332

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.